



REGOLAMENTO DI PESATURA DELLE ARTICOLAZIONI DELL'ISTITUTO-AREA MEDICA

Articolo I Criteri generali

1. La graduazione delle Funzioni dirigenziali, alle quali corrispondono le varie tipologie di Incarico, è effettuata in modo oggettivo e cioè indipendentemente dalla situazione relativa al rapporto di lavoro dei Dirigenti assegnati alla Struttura o dalla loro originaria provenienza da posizioni funzionali od economiche del DPR 384/90.
2. La graduazione consente di collocare ciascun Incarico nelle fasce previste dal Contratto, determinando la corrispondente retribuzione di posizione Aziendale del Dirigente cui l'Incarico è conferito.
3. Dopo aver perfezionato la ricognizione degli Incarichi dirigenziali, a ciascuna delle posizioni/funzioni previste nel proprio assetto organizzativo corrispondente a ciascun dirigente effettivamente in servizio, l'Istituto, utilizzando l'apposito Fondo costituito ai sensi del CCNL vigente, attribuisce un valore economico differenziato secondo i parametri di riferimento prestabiliti, così come sono individuati con il presente Regolamento.

Articolo II Parametrazione alle funzioni relative all'incarico attribuito ed alle connesse responsabilità

1. In virtù della individuazione delle Funzioni di cui sopra, l'Istituto attribuirà ad ogni posizione dirigenziale prevista nel proprio assetto organizzativo un parametro di fascia associato ad un "punteggio" secondo quanto previsto nella tabella seguente:

Tipologia di incarico	Valutazione minima e massima	Valore medio punteggio assegnato
Incarico di Struttura complessa	90-100	95
Incarico di Struttura semplice dipartimentale	70-80	75
Incarico di Struttura semplice articolazione di struttura complessa	60-70	65
Incarico Professionale di alta specializzazione	60-70	65
Incarico Professionale (consulenza, studio e ricerca, ispettivi, di verifica e controllo)	30-50	40
Incarico Professionale di base oltre 3 anni	20	20
Incarico Professionale di base fino a 3 anni	10	10

2. Le Funzioni dirigenziali, ai fini della determinazione della Retribuzione di posizione aziendale, sono graduate sulla base dei seguenti criteri:
 - a. Complessità della Struttura, in relazione alla sua articolazione interna con particolare riguardo ai Dipartimenti;
 - b. Grado di autonomia, rispetto ad eventuali Strutture sovraordinate;
 - c. Affidamento e gestione di Budget;



- d. Consistenza delle Risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel Budget assegnato;
- e. Importanza e delicatezza della Funzione esplicitata in relazione ad espresse e specifiche norme di Legge;
- f. Svolgimento di Funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali;
- g. Grado di competenza specialistico-funzionale o professionale;
- h. Utilizzazione, nell'ambito della Struttura, di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'Istituto;
- i. Affidamento di Programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze di ricerca dell'Istituto;
- j. Produzione di entrate proprie destinate al finanziamento generale dell'Istituto;
- k. Rilevanza degli Incarichi internamente all' Unità Operativa ovvero a livello dell'Istituto.
- l. Valenza strategica della Struttura rispetto agli Obiettivi dell'Istituto, purché collegata oggettivamente con uno o più dei precedenti criteri.

Articolo III

Prospetto della tipologia e del numero di Incarichi

In base alla effettiva ricognizione degli Incarichi esistenti (i quali devono coincidere con il numero dei Dirigenti in servizio), e della tipologia degli stessi, si passa alla determinazione dei "punti carati" attribuiti alle singole tipologie di Incarichi, nonché alle singole fasce di tipologia di Incarichi e quindi alla somma complessiva dei punti carati, come riportato nel seguente prospetto.

Tipologia di incarico	<u>Punti min e max assegnati</u>	<u>Valore medio dei punti assegnati</u>	<u>N° Incarichi assegnati</u>	<u>Totali punti attribuiti</u>
Incarico di Struttura complessa (ex art.27 lett.a)	<u>Min 90</u> <u>Max 100</u>	<u>95</u>	<u>X</u>	<u>Y</u>
Incarico di Struttura semplice a valenza dipartimentale (ex art.27 lett.b)	<u>Min 70</u> <u>Max 80</u>	<u>75</u>	<u>X</u>	<u>Y</u>
Incarico di Struttura semplice articolazione di struttura complessa (ex art.27 lett.b)	<u>Min 60</u> <u>Max 70</u>	<u>65</u>	<u>X</u>	<u>Y</u>
Incarico Professionale di alta specializzazione (ex art.27 lett.c)	<u>Min 60</u> <u>Max 70</u>	<u>65</u>	<u>X</u>	<u>Y</u>
Incarico Professionale (ex art.27 lett.c)	<u>Min 30</u> <u>Max 50</u>	<u>40</u>	<u>X</u>	<u>Y</u>
Incarico Professionale di base oltre tre anni (ex art.27 lett.d)	<u>20</u>	<u>20</u>	<u>X</u>	<u>Y</u>
Incarico Professionale di base da zero e tre anni (ex art.27 lett.d)	<u>10</u>	<u>10</u>	<u>X</u>	<u>Y</u>
TOTALI			<u>T (X)</u>	<u>T (Y)</u>



Articolo IV

Procedure per l'attribuzione della retribuzione di posizione nella quota variabile aggiuntiva aziendale

Il calcolo del valore economico del "punto carato" e quindi la ripartizione della Retribuzione di posizione limitatamente alla quota variabile aggiuntiva aziendale, per ciascuna tipologia di Incarico dirigenziale, avviene mediante le sotto elencate procedure:

- a) la determinazione delle quote economiche specifiche da utilizzare per l'attribuzione della Retribuzione variabile aggiuntiva aziendale si ottiene dall'utilizzo del Fondo "di posizione" di cui all'art. 24 del CCNL vigente;
- b) ai fini della determinazione della quota sopra citata, l'Istituto determina ed accantona la quota parte del Fondo occorrente per l'erogazione delle quote economiche contrattualmente garantite. Della quota economica residua, dovrà essere accantonata una ulteriore quota parte, pari almeno al 10% dello stesso Fondo residuo;
- c) la quota economica così determinata ed erogata quale quota variabile aggiuntiva alla Retribuzione di posizione, dovrà essere garantita per tutta la durata dell'Incarico, ripartita per 13 mensilità annue;
- d) il valore del "punto carato" si ottiene dividendo la quota economica sopra descritta per il N° complessivo dei punti attribuiti così come riportato precedentemente;
- e) la ripartizione della quota economica tra le tipologie di Incarichi avviene moltiplicando il N° complessivo dei punti assegnati a ciascun incarico per il valore economico del punto carato;
- f) il valore economico della Retribuzione da attribuire a ciascun Incarico è dato dal prodotto tra il valore di ciascun tipo di Incarico ed il valore economico del punto carato;
- g) la maggiorazione della Retribuzione di posizione connessa all'incarico di Direttore di Dipartimento fa carico al relativo Fondo in quanto prevista e consolidata dal 2001, nelle more della rideterminazione del fondo da adeguare a seguito della nuova dotazione organica ex L.R. 19/2010.

Articolo V

Attribuzione retribuzione di posizione nella variabile aggiuntiva aziendale per singolo incarico.

1. Per ciascun Incarico viene effettuata la "pesatura" e la conseguente attribuzione dei punteggi, tenendo conto della sommatoria dei punteggi disponibili e quindi delle risorse economiche.
2. In un apposito Incontro, l'Istituto illustrerà la pesatura dei singoli Incarichi a conferirsi.



PER LA PARTE PUBBLICA:

Il Commissario Straordinario
Avv. Luciano Lovecchio: fto

Il Direttore Area Gestione Risorse Umane
Dr. Claudio Guerra: fto

PER LA PARTE SINDACALE

FP CGIL Medici
Dr. Michele Traversa: fto

AAROI.EMAC
Dr. Francesco Armenise: fto

CIMO ASMD
Dr. Stefano Oliva: fto

ANPO-ASCOTI-FIALS-MED
Dr. Severino Montemurro: fto